

MELZER & KEMPNER

RECHTSANWÄLTE

**Kurzarbeit - Zwangsurlaub
Abbau von Arbeitszeitkonten
Reaktionen auf die Finanz- und
Wirtschaftskrise
Aufgaben der Interessenvertretung**

Seminar am 30. April 2009

**Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Uwe Melzer, Forststr. 57, 70176 Stuttgart
Telefon: 0711- 50 53 64-00 - Telefax: 0711- 50 53 64-09 - www.melzer-kempner.de**

Seminarinhalt im Überblick

1. Kurzarbeit: Definition – Vor- und Nachteile im Überblick
2. Gestaltungsmöglichkeiten der Kurzarbeit
3. Rechtliche Voraussetzungen der Kurzarbeit
 - a. Wirtschaftliche Gründe oder unabwendbare Ereignisse
 - b. Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls
 - c. Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls – Urlaub
 - d. Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls – Arbeitszeitguthaben
 - e. Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls – vorübergehende Natur des Arbeitsausfalles
 - f. Mindestumfang des Arbeitsausfalls
4. Wirtschaftsausschuss - Unterrichtung und Beratung
5. Betriebsrat - Unterrichtung und Mitbestimmung
 - a. Beispielsregelungen in einer Betriebsvereinbarung
6. Kurzarbeit in Betrieben ohne Betriebsrat
7. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers bei Kurzarbeit
 - a. Hauptleistungspflichten
 - b. Mehrarbeit während der Kurzarbeit
 - c. Urlaub während der Kurzarbeit
 - d. Feiertage während der Kurzarbeit
 - e. Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit
 - f. Bezahlte Freistellung während der Kurzarbeit
 - g. Kündigung während der Kurzarbeit
8. Lohnsteuer und Kurzarbeit
9. Sozialversicherungsrechtliche Leistungen bei Kurzarbeit
 - a. Arbeits- und Entgeltausfall
 - b. Persönliche Voraussetzungen
 - c. Fehlen der persönlichen Voraussetzungen
 - d. Leistungshöhe
 - e. Sollentgelt und Istentgelt
 - f. Bezugsfrist (Leistungsdauer)
10. Kurzarbeit bei Massenentlassungen
11. Beendigung der Kurzarbeit

1.) Kurzarbeit: Definition

Kurzarbeit bezeichnet die **vorübergehende** Verkürzung der betriebsüblichen normalen **Arbeitszeit**, regelmäßig verbunden mit einer entsprechenden Minderung des **Arbeitsentgelts** der betroffenen Arbeitnehmer.

Sie ist ein Mittel, um vorübergehende Auftrags- oder Produktionsschwankungen durch eine spezifische Arbeitszeitregelung zu überbrücken.

Bei Vorliegen der gesetzlich bestimmten Voraussetzungen haben die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer Anspruch auf **Kurzarbeitergeld** nach dem Recht der Arbeitsförderung (§§ 169 ff. SGB III).

Kurzarbeit führt nicht zur Beendigung eines Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnisses, sondern lediglich zu einer zeit- bzw. teilweisen **Suspendierung der Arbeits- und Entgeltzahlungspflicht**. Die übrigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bleiben durch Kurzarbeit grundsätzlich unberührt.

2.) Kurzarbeit: Vor- und Nachteile im Überblick

Die Einführung von Kurzarbeit ist eine sinnvolle Maßnahme, wenn der Arbeitgeber die vorhandenen Mitarbeiter vorübergehend nicht oder nicht in betriebsüblichem Umfang beschäftigen kann.

Als Gründe kommen zum Beispiel Absatzschwierigkeiten, Produktionsumstellung, Einführung neuer Fertigungsverfahren oder höhere Gewalt, z. B. Hochwasserschäden, in Betracht.

Kurzarbeit ist daher die **vorübergehende** Kürzung der betriebsüblichen regelmäßigen Arbeitszeit bei entsprechender Minderung der Entgeltansprüche der betroffenen Arbeitnehmer.

Der **Vorteil** der Kurzarbeit liegt für den Arbeitgeber darin, dass er das Arbeitsvolumen kurzfristig an das verringerte Auftragsvolumen unter gleichzeitiger Senkung der Personalkosten anpassen kann. Auf diese Weise können Kündigungen vermieden werden; die eingearbeitete Belegschaft bleibt erhalten. Da sich die finanziellen Einbußen in einem vertretbaren Rahmen halten, sind Widerstände von Seiten des Betriebsrats und der Mitarbeiter im Allgemeinen nicht zu erwarten. Zusätzliche Kosten für Sozialpläne oder Abfindungen fallen nicht an. Als weiterer Vorteil ist zu erwähnen, dass von der **Kurzarbeit** kurzfristig wieder zur betriebsüblichen Arbeitszeit gewechselt werden kann.

Der **Nachteil** der Kurzarbeit für den Arbeitgeber liegt im Planungs-, Beratungs- und Verwaltungsaufwand. Vergleicht man diesen Aufwand aber mit den Entscheidungsalternativen (vgl. "Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls"), so wiegt er meist vergleichsweise gering.

Während der Kurzarbeit arbeiten die Beschäftigten für einen vorübergehenden Zeitraum weniger als tariflich oder arbeitsvertraglich vereinbart. Lohn und Gehalt werden entsprechend anteilig gekürzt. Der dadurch entstehende Verdienstausfall wird durch das vom Staat gezahlte sogenannte Kurzarbeitergeld in gewisser Höhe ausgeglichen.

Für die Arbeitnehmer hat Kurzarbeit den **Nachteil**, dass sie Einkommen und Kaufkraft verlieren, aber den **Vorteil**, dass der Arbeitsplatz erhalten bleibt.

Die Beiträge zu den Sozialversicherungen (Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung) werden weitergezahlt. Der Arbeitgeberbeitrag berechnet sich aus dem tatsächlich noch gezahltem Arbeitsentgelt sowie den Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil für

die ausgefallene Arbeit, wobei sich die Beiträge hierbei nach einem fiktiven Entgelt bemessen (80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen Soll- und Istentgelt).

3.) Gestaltungsmöglichkeiten der Kurzarbeit

Die Durchführung der Kurzarbeit kann sehr unterschiedlich gestaltet werden. Das Kürzungsvolumen kann auf alle Arbeitstage der betroffenen Arbeitnehmer gleichmäßig in Anrechnung gebracht werden, was zu einer Kürzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit führt.

Es kann aber auch ein völliger Ausfall der Arbeit an einzelnen Tagen, von Schichten, Wochen oder Monaten geplant werden. Auch eine flexible Verkürzung der Arbeitszeit, die die Mitarbeiter zu unterschiedlichen Zeiten erfasst, ist grundsätzlich zulässig.

Beispiel:

Der Arbeitgeber plant die Einführung von Kurzarbeit in einem Umfang von 25 % für die Zeit von acht Wochen. Die betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 36 Stunden. Bei dieser Ausgangslage kämen z. B. folgende Möglichkeiten, den Arbeitsausfall auf die betroffenen Arbeitnehmer zu verteilen, infrage:

- Lineare Kürzung der Arbeitszeit an allen fünf Arbeitstagen der Woche um jeweils 1,8 Stunden (1 Stunde und 48 Minuten);
- Einführung eines freien Tages (= 7,2 Stunden) und Verkürzung der Arbeitszeit an einem weiteren Tag um 1,8 Stunden;
- Einführung eines freien Tages und Verkürzung der verbleibenden vier Arbeitstage um je 27 Minuten;
- vollständiger Arbeitsausfall in jeder vierten Kalenderwoche;
- vollständiger Arbeitsausfall in zwei zusammenhängenden Wochen;
- gestaffelte Dienstzeiten z. B. für die Arbeitnehmer im Kundenbereich: für die Mitarbeiter A und B Arbeitsausfall in der ersten Woche, für C und D in der zweiten, für E und F in der dritten und für G und H in der vierten Woche.

4.) Rechtliche Voraussetzungen der Kurzarbeit

Da bei der Planung von Kurzarbeit in der Praxis stets die Gewährung von Kurzarbeitergeld (Kug) durch die Agentur für Arbeit mit einbezogen wird, sind die Voraussetzungen des Sozialgesetzbuchs - Drittes Buch (SGB III) mit zu berücksichtigen.

Der Arbeitsausfall muss auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen (§ 170 Abs. 1 Nr. 1 mit Absätzen 2 und 3 SGB III).

Kug wird nicht gewährt, wenn der Arbeitsausfall "vermeidbar" ist, z. B. überwiegend betriebsüblich, branchenüblich oder saisonbedingt ist (§ 170 Abs. 4 Nr. 1 SGB III).

Auch wird kein Kug gewährt, wenn der Arbeitsausfall ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht.

a.) Wirtschaftliche Gründe oder unabwendbare Ereignisse

Der Arbeitsausfall muss auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen (§ 170 Abs. 1 Nr. 1 mit Absätzen 2 und 3 SGB III).

Als **wirtschaftliche Ursachen** kommen in Betracht: durch eine Rezession bedingter Auftragsmangel, Verlust eines wichtigen Anschlussauftrags, Absatzschwierigkeiten wegen einer Krise in der Abnehmerbranche, Insolvenz eines Großkunden.

Betriebliche Strukturveränderungen, die jedoch durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt sein müssen, können u. a. in der Umstellung auf neue Produkte oder neue Fertigungsverfahren, Erweiterung oder Einschränkung der Produktion bestehen.

Unabwendbare Ereignisse können sein u.a. behördlicher Smogalarm mit Produktionsverbot; Hochwasserschäden oder Schneekatastrophen, die einen Betriebsstillstand verursachen. Dagegen liegt kein unabwendbares Ereignis vor, wenn der Arbeitsausfall durch gewöhnliche, dem üblichen Witterungsverlauf entsprechende Gründe ausgelöst ist.

b.) Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Kurzarbeit kommt nur in Betracht, wenn nicht **andere**, im Einzelfall wirtschaftlich **weniger schwerwiegende** Entscheidungsalternativen zur Verfügung stehen, die Arbeitgeber und Arbeitnehmern **zuzumuten** sind (§ 170 Abs. 1 Nr. 3 mit Abs. 4 SGB III).

Als **vermeidbar** gilt der Arbeitsausfall, wenn er überwiegend branchenüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht. Daraus folgt jedoch auch, dass Kurzarbeitergeld zu gewähren ist, wenn der Arbeitsausfall von wirtschaftlichen Ursachen maßgebend bestimmt ist.

c.) Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls – Urlaub

Die **Gewährung von Urlaub** zur Vermeidung von Kurzarbeit hat, soweit dies arbeitsrechtlich zulässig ist, Vorrang. Damit darf z. B. ein bereits im Urlaubsplan festgelegter Urlaub oder ein mit dem Betriebsrat vereinbarter Betriebsurlaub nicht wegen der geplanten Kurzarbeit verlegt werden; der Arbeitsausfall wäre dann nicht unvermeidbar. Kurzarbeitergeld würde auch dann nicht gewährt, wenn die Kurzarbeit gegen Ende eines Jahres oder im ersten Quartal eines Jahres vorgesehen ist und es der Arbeitgeber unterlassen würde, bestehende bzw. übertragene Resturlaubsansprüche festzulegen (vgl. § 7 Abs. 1 und 3 BUrlG).

d.) Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls – Arbeitszeitguthaben

Zur Vermeidung von Kurzarbeit sind **Arbeitszeitguthaben aufzulösen**. Das Gesetz verlangt nicht, dass eine Arbeitszeitvereinbarung eingeführt oder eine bestehende geändert wird, sondern nur, dass ggf. bestehende Vereinbarungen angewandt werden.

Der Arbeitgeber hat daher darzulegen, dass alle Möglichkeiten der Flexibilisierung ausgeschöpft wurden.

Bei Betrieben mit Vereinbarungen, wonach mindestens 10 % der Jahresarbeitszeit für einen unterschiedlichen Arbeitsanfall eingesetzt werden können, gilt ein dennoch eintretender Arbeitsausfall als unvermeidbar (§ 170 Abs. 4 S. 4 SGB III).

Diese Regelung bevorzugt Betriebe, die Arbeitszeitschwankungen zur Anpassung an die Auftragslage vereinbart haben.

Bei Betrieben ohne Vereinbarungen, wonach mindestens 10 % der Jahresarbeitszeit für einen unterschiedlichen Arbeitsanfall eingesetzt werden können, sind dagegen Arbeitszeitguthaben aufzulösen und zum Ausgleich der Arbeitsausfälle einzusetzen, bevor - für weitere Arbeitsausfälle - Kurzarbeitergeld beantragt werden kann.

Ausnahmsweise kann in den folgenden Fällen die Auflösung von Arbeitszeitguthaben nicht verlangt werden: Guthaben bis zu 50 Stunden, die vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit (§ 175 Abs. 1 SGB III) bestimmt sind, ferner Guthaben zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kug, sofern sie den Umfang von 150 Stunden nicht übersteigen. Ferner sind Guthaben zur Verkürzung der Arbeitszeit vor Rentenbezug (Altersteilzeit), zum Zweck der Qualifizierung, soweit in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen, oder Guthaben, die 10 % der Jahresarbeitszeit übersteigen oder unverändert länger als ein Jahr bestanden haben, geschützt (§ 170 Abs. 4 S. 3 SGB III).

e.) Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls – vorübergehende Natur des Arbeitsausfalles

Kurzarbeitergeld kann von der Arbeitsverwaltung nur gewährt werden, wenn der Arbeitsausfall **vorübergehend** ist (§ 170 Abs. 1 Nr. 2 SGB III). Hierbei handelt es sich um eine **Prognose**. Der Unternehmer hat **glaubhaft** zu machen, dass nach diesem Zeitraum wieder der normale betriebliche Ablauf aufgenommen wird, sodass Entlassungen vermeidbar erscheinen.

Als solche - zu belegende - Prognosefakten kommen z. B. in Aussicht stehende oder bereits für einen späteren Zeitraum abgeschlossene Aufträge oder der in absehbarer Zeit bevorstehende Abschluss von Anpassungsmaßnahmen an neue Entwicklungen in Betracht. Außerdem ist erforderlich, dass die finanzielle Lage des Unternehmens (Liquidität, Ertragskraft) so beschaffen ist, dass der Kurzarbeitszeitraum wirtschaftlich überbrückt werden kann. Trifft daher der Arbeitgeber während des Bezugszeitraums von Kurzarbeitergeld die Entscheidung, den Betrieb endgültig oder auf nicht absehbare Zeit zu schließen, so wäre die Prognose widerlegt; die Agentur für Arbeit wäre zur weiteren Leistung von Kurzarbeitergeld nicht mehr berechtigt.

Welcher Zeitraum noch als vorübergehend angesehen werden kann, ist § 177 Abs. 1 SGB III zu entnehmen. Nach der derzeitigen Rechtslage ist die Regelfrist von 6 Monaten durch Rechtsverordnung für konjunkturelle Arbeitsausfälle bei Arbeitnehmern, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld in der Zeit vom 1.1.2007 bis 30.6.2007 entsteht, auf 15 Monate bzw. deren Anspruch in der Zeit vom 1.7.2007 bis 31.12.2008 entsteht, auf 12 Monate verlängert

Welcher Zeitraum noch als vorübergehend angesehen werden kann, ist § 177 Abs. 1 SGB III zu entnehmen.

Das Kurzarbeitergeld wird grundsätzlich für eine Dauer von sechs Monaten (sog. Regelbezugsfrist) gezahlt.

Diese Regelbezugsfrist wurde zum 1.1.2009 infolge der außergewöhnlichen Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 26.11.2008 verlängert. Danach beträgt die Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld für alle Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.12.2009 entsteht, 18 Monate. Die Bezugsfrist läuft kalendermäßig ab, sie verlängert sich, wenn innerhalb der Bezugsfrist für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens einem Monat kein Kurzarbeitergeld gezahlt worden ist, um diesen Zeitraum.

Nach Ablauf der Bezugsfrist beginnt eine neue Bezugsfrist erst dann, wenn seither drei Monate verstrichen sind und die o. a. Anspruchsvoraussetzungen erneut vorliegen (§ 177 SGB III).

f.) Mindestumfang des Arbeitsausfalls

Die Kurzarbeit muss von einigem Gewicht sein. Das Gesetz verlangt (§ 170 Abs. 1 Nr. 4 SGB III), dass der Arbeitsausfall im jeweiligen Kalendermonat (= Anspruchszeitraum)

- mindestens ein Drittel der in dem Betrieb oder der betroffenen Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer erfasst
- und
- dieser Personenkreis von einem Entgeltausfall von mehr als 10 % seines monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

Arbeitsausfälle, die diese Mindestanforderungen nicht erfüllen, können nicht durch Kurzarbeitergeld ausgeglichen werden.

Nach der Konzeption des Gesetzes sind diese Ausfälle durch innerbetriebliche Maßnahmen aufzufangen.

Der **Mindestanteil** der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer bezieht sich auf den Betrieb oder auf eine selbstständige Betriebsabteilung (§ 171 SGB III).

Als **Betriebsabteilung** ist "die mit technischen Mitteln ausgestattete Zusammenfassung von Arbeitnehmern zu einer geschlossenen Arbeitsgruppe anzusehen, die aus sachlichen Gründen organisatorisch (insbesondere durch eine eigene technische Leitung) vom übrigen Betrieb getrennt ist und einen eigenen Betriebszweck - auch Hilfszweck - verfolgt,,"

Der Entgeltausfall muss bei den betroffenen Arbeitnehmern im jeweiligen Anspruchszeitraum mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betragen. Als Anspruchszeitraum ist der jeweilige Kalendermonat festgelegt (§ 170 Abs. 1 Nr. 4 SGB III). Dieser beginnt mit dem Ersten des Kalendermonats, innerhalb dessen der Arbeitsausfall eintritt.

Weiter wird vorausgesetzt, dass die Verdiensteinbuße höher als 10 % ist. Um die Entgeltminderung feststellen zu können, ist ein Vergleich des tatsächlich erzielten Bruttoentgelts (Ist-Entgelt) mit dem ansonsten zustehenden Bruttoentgelt (Soll-Entgelt) vorzunehmen. Ist die Differenz größer als 10 %, so zählt dieser Arbeitnehmer bei der Berechnung des Drittelkontingents mit.

4.) Wirtschaftsausschuss - Unterrichtung und Beratung

Der Wirtschaftsausschuss ist rechtzeitig und umfassend über alle Daten, die für und gegen die Kurzarbeit sprechen, zu unterrichten (§ 106 BetrVG). Mit ihm ist zu beraten, ob diese Maßnahme (oder ggf. eine andere) zweckmäßig ist. Entscheidungsrechte stehen dem Wirtschaftsausschuss nicht zu, sodass er die vom Arbeitgeber geplanten Maßnahmen nicht verhindern kann.

Zum Zeitpunkt der Beteiligung des Wirtschaftsausschusses bestimmt das Gesetz, dass sie "rechtzeitig" zu erfolgen habe. Das bedeutet, dass die Unterrichtung und Beratung schon während der internen Vorprüfungen erfolgen kann, jedenfalls aber vor Abschluss des betrieblichen Entscheidungsprozesses und der Umsetzung dieser Entscheidung erfolgen muss.

5.) Betriebsrat - Unterrichtung und Mitbestimmung

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen

rechtzeitig und umfassend zu unterrichten (§ 92 BetrVG). Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten. Personalplanung, die eine Unterrichtung des Betriebsrates und die Beratung mit ihm erforderlich macht, geschieht schon dann, wenn eine besondere wirtschaftliche bzw. betriebliche Situation zu Maßnahmen auf dem Personalsektor des Unternehmens Veranlassung gibt (wie die Einführung von Kurzarbeit) und hierzu Überlegungen angestellt und Entschlüsse gefasst werden sollen.

Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, bei vorübergehender Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit mitzubestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).

Will der Arbeitgeber eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme durchführen, bedarf es dazu der Einigung mit dem Betriebsrat oder einer Entscheidung der Einigungsstelle. Deshalb ist eine Maßnahme des Arbeitgebers über die Einführung von Kurzarbeit rechtswidrig und somit unwirksam, wenn er sie einseitig durchführt. Die Zustimmung des Betriebsrats ist also Wirksamkeitsvoraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit.

Von Kurzarbeit i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist auszugehen, wenn die betriebsübliche Arbeitszeit herabgesetzt wird, gleichgültig, ob es sich hierbei um den Ausfall von Stunden, bestimmten Wochentagen oder ganzen Wochen handelt.

Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich sowohl auf die Frage, ob überhaupt und in welchem Rahmen Kurzarbeit eingeführt wird, als auch darauf, wie die Verteilung der geänderten Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage zu erfolgen hat.

Ob das Mitbestimmungsrecht auch die finanzielle Milderung der Folgen der Kurzarbeit, wie z. B. die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber umfasst ist streitig. Das BAG (21.1.03, NZA 03, 1097) hat das Mitbestimmungsrecht abgelehnt.

Will der Arbeitgeber Kurzarbeit einführen, muss der Betriebsrat sorgfältig etwaige Alternativen, wie z. B. den Abbau von Überstunden, die Abwicklung von Resturlaub Arbeit auf Lager oder Aufräumungs- und Instandsetzungsarbeiten prüfen.

Erscheint ihm die Einführung von Kurzarbeit unvermeidlich, so hat er in einer Betriebsvereinbarung Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Lage und Verteilung der Arbeitszeit, die Auswahl der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer (keine Einbeziehung von Auszubildenden und Ausbildern) oder Abteilungen sowie auch die einzelnen Tage, an denen die Arbeit ganz ausfallen soll, festzulegen.

Tarifliche Ankündigungs-/Ansagefristen sind einzuhalten. Anderenfalls ist eine Betriebsvereinbarung unwirksam.

Darüber hinaus sollte daran gedacht werden, ein prinzipielles Verbot von Überstunden (ggf. mit eng definierten Ausnahmen), ein Verbot von betriebsbedingten Kündigungen im Zusammenhang mit der Kurzarbeit, Qualifizierungsmaßnahmen und finanzielle Ausgleichszahlungen des Arbeitgebers (z. B. Aufstockung des Kurzarbeitergeldes) zu vereinbaren.

Zwar ist die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Festlegung einer Ausgleichszahlungen streitig, der Betriebsrat ist jedoch nicht daran gehindert sein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Ausgleichszahlung zu beanspruchen und eine entsprechende Betriebsvereinbarung über die Einführung der Kurzarbeit sowie über die Festlegung von Ausgleichszahlungen zu verlangen.

a.) Beispielsregelungen in einer Betriebsvereinbarung

§ 1 Einführung von Kurzarbeit

Kurzarbeit wird in der Zeit vom .. bis .. im ganzen Betrieb eingeführt. Ausgenommen hiervon sind die Abteilungen /die Auszubildenden und das mit der Ausbildung beauftragte Personal, geringfügig Beschäftigte, Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis aufgrund Kündigung oder Aufhebungsvertrag während des Kurzarbeitszeitraumes endet sowie Arbeitnehmer, die keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben.

oder

Kurzarbeit wird in der Zeit von Datum bis Datum in folgenden Abteilungen eingeführt.

§ 2 Verkürzung bzw. Verlängerung der Kurzarbeit

- *Sollte sich die Auftragslage verbessern, kann die Kurzarbeit nach Rücksprache mit dem Betriebsrat vorzeitig beendet werden.*
- *Besteht die Notwendigkeit, die Kurzarbeit über den vereinbarten Zeitpunkt hinaus zu verlängern, ist mit dem Betriebsrat vorher eine entsprechende Vereinbarung abzuschließen und den Arbeitnehmern unverzüglich bekannt zu geben.*
- *Sollte in Eil- oder Notfällen oder aus sonstigen produktionstechnischen Gründen eine Änderung der vereinbarten Kurzarbeitstage erforderlich werden, bedarf diese der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats.*

§ 3 Umfang der Kurzarbeit

- *Durch die Kurzarbeit kann die tarifliche/betriebliche Arbeitszeit von n ... auf bis zu 0 Stunden herabgesetzt werden. Die Reduzierung wird für jede Arbeitswoche mit dem Betriebsrat vereinbart. Der Umfang der Kurzarbeit darf pro Kalendermonat und Arbeitnehmer ... Stunden nicht überschreiten. Muss mehr als ... Stunden gearbeitet werden, bedarf dies der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats.*
- *Die Arbeitszeit wird auf die Wochentage .. Bis ... verteilt. Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen ist nach Zustimmung des Betriebsrats auch eine andere Verteilung auf die Wochentage möglich.*

§ 4 Urlaub – Überstunden – Arbeitszeitkonten

- *Vorhandener Resturlaub ist bis zum Datum zu nehmen.*
- *Soweit Arbeitnehmer vor Beginn der Kurzarbeit Urlaub nachweisbar fest gebucht haben, wird dieser auch im Kurzarbeitszeitraum gewährt. Noch nicht gebuchter Urlaub ist vor Beginn der Kurzarbeit zu gewähren und zu nehmen.*
- *Guthaben auf Arbeitszeitkonten werden vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut. Dies gilt nicht für die in § 170 Abs. 4 S. 3 und 4 SGB III genannten Guthaben.*

§ 5 Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit/Zusammenarbeit

- *Die Kurzarbeit wird bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt.*
- *Der Betriebsrat nimmt mit zwei seiner Mitglieder an den Gesprächen der Geschäftsführung mit der Bundesagentur für Arbeit teil. Er erhält Kopien aller die Kurzarbeit betreffenden Unterlagen.*
- *Die Geschäftsleitung informiert den Betriebsrat wöchentlich über die Entwicklung des Auftragsbestandes und der Auswirkungen auf den Betrieb. Dies umfasst auch Unterlagen*

über den Personalstand, den Auftragsbestand, den Umsatz im Vergleich zu den Monaten vor der Kurzarbeit und zu den Vorjahren.

§ 6 Zahlung von Kurzarbeitergeld – Aufstockung

- *Das Kurzarbeitergeld wird zum Zeitpunkt der monatlichen Entgeltzahlung gezahlt. Sollte die Bundesagentur für Arbeit – gleich aus welchem Grund – die Zahlung von Kurzarbeitergeld ablehnen, zahlt das Unternehmen den dem Kurzarbeitergeld entsprechenden Betrag.*
- *Die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer erhalten monatlich die der verkürzten Arbeitszeit entsprechende Vergütung. Darüber hinaus erhalten die Arbeitnehmer eine Aufstockung des von der Bundesagentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeiterentgelts auf 80 % der Nettoentgeltdifferenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt nach § 179 SGB III.*
- *Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Weihnachtsgeld, sowie sonstige Sonderzahlungen, Beiträge zur betrieblichen und tariflichen Altersvorsorge werden so gezahlt, als wenn keine Kurzarbeit eingeführt worden wäre.*
- *Soweit nach Beendigung der Kurzarbeit die Höhe von Leistungen (z.B. Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung) von Zeiträumen abhängt, in denen Kurzarbeit geleistet wurde, werden die Leistungen berechnet, wie wenn keine Kurzarbeit eingeführt worden wäre.*

§ 7 Überstunden

Während der Kurzarbeit dürfen keine Überstunden/Mehrarbeit geleistet werden.

§ 8 Kündigungen

Während der Kurzarbeit ist der Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen nicht zulässig.

§ 9 Schlussbestimmungen

*Diese Betriebsvereinbarung ist mit einer Frist von ... Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres kündbar; erstmals zum Datum.
Die Kündigung dieser Betriebsvereinbarung ist nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgt.
Die Betriebsvereinbarung wirkt nach. Anlagen sind Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.*

Achtung: diese Regelungen sind lediglich Beispiele!

Die betriebliche/tarifliche Situation kann andere Regelungen erforderlich machen!

6.) Kurzarbeit in Betrieben ohne Betriebsrat

Ist kein Betriebsrat vorhanden, so kann der Arbeitgeber die Kurzarbeit nicht einseitig aufgrund seines Direktionsrechts anordnen, sondern er muss mit allen Arbeitnehmern über die Einführung und Ausgestaltung der Kurzarbeit eine einzelvertragliche Vereinbarung treffen. Das Angebot auf Änderung des Arbeitsvertrags, das heißt auf zeitweise Kürzung der Arbeitszeit und entsprechende Reduzierung des Arbeitsentgelts, kann der Arbeitgeber mündlich, z. B. auf einer Betriebsversammlung, oder schriftlich durch persönliche Briefe oder Aushang am Schwarzen Brett unterbreiten.

Die Annahme dieses Änderungsantrags kann stillschweigend durch die Arbeitnehmer erfolgen, indem sie die vorgeschlagenen Arbeitszeitverkürzungen praktizieren. Sollten einzelne Arbeitnehmer mit der Einführung der Kurzarbeit nicht einverstanden sein, so müsste der Arbeitgeber Änderungskündigungen aussprechen. Hierbei wären die jeweiligen Kündigungsfristen einzuhalten; bis zu deren Ablauf besteht Anspruch auf das ungekürzte Entgelt.

7.) Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers bei Kurzarbeit

a.) Hauptleistungspflichten

Die gegenseitigen Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsvertrag, nämlich die Pflicht des Mitarbeiters zu arbeiten und die des Arbeitgebers zur Entgeltzahlung, werden durch die Einführung der Kurzarbeit im gleichen Verhältnis herabgesetzt.

Wird die wöchentliche Arbeitszeit um 10 % gekürzt, ist auch das wöchentliche Entgelt um den gleichen Prozentsatz zu verringern. Bei einer Abrechnung nach geleisteten Arbeitsstunden ist die verminderte Stundenzahl (bei ungekürztem Entgelt pro Stunde) zu Grunde zu legen. Bei einem Monatsgehalt ist dieses entsprechend der verminderten Stundenzahl proportional zu kürzen; die Kürzung ist vom Gesamtentgelt (Tarifgehalt inklusive aller Zulagen) vorzunehmen.

Ggf. ist der Arbeitgeber zur Zahlung eines Zuschusses zum Kurzarbeitergeld verpflichtet, wenn der einschlägige Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung dies vorsehen.

b.) Mehrarbeit während der Kurzarbeit

Die Anordnung von Mehrarbeit während der Laufzeit der Kurzarbeit ist grundsätzlich unzulässig.

Sie wäre in der Regel ein Indiz dafür, dass der Arbeitsausfall nicht unvermeidbar ist. Mehrarbeit kann daher nur ausnahmsweise angeordnet werden, z. B. zur Ausführung dringender Reparaturarbeiten oder zur Abwicklung eines einzelnen Eilauftrags.

Die im Kurzarbeitszeitraum geleistete Mehrarbeit hat jedoch Einfluss auf die Berechnung des Kurzarbeitergelds, da das Entgelt für die Mehrarbeit beim Soll-Entgelt abzuziehen und beim Ist-Entgelt hinzuzurechnen ist. Damit erhält der Mitarbeiter vom Arbeitgeber zusätzlich das Arbeitsentgelt für die geleistete Mehrarbeit, andererseits vermindert sich sein Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

c.) Urlaub während der Kurzarbeit

Für die Dauer des Urlaubs erhält der Arbeitnehmer Urlaubsentgelt in ungekürztem Umfang. Verdienstkürzungen, die durch Kurzarbeit eintreten, bleiben unberücksichtigt (§ 11 Abs. 1 S. 3 BUrlG).

Kurzarbeitergeld steht einem Arbeitnehmer nur für die Nicht-Urlaubstage im Anspruchszeitraum (= Kalendermonat) zu, d. h. für die Tage, an denen er verkürzt bzw. wegen der Kurzarbeit gar nicht gearbeitet hat. Es handelt sich somit um die Arbeitstage vor oder nach einem Urlaub, die in einen Kurzarbeitsmonat fallen.

Nimmt der Arbeitnehmer bei länger andauernder Kurzarbeit den Urlaub z. B. während des vierten Kurzarbeitsmonats, so berechnet sich sein Urlaubsentgelt trotz der Kurzarbeit nach dem ungekürzten Entgelt der letzten 13 Wochen (§ 11 Abs. 1 S. 3 BUrlG).

d.) Feiertage während der Kurzarbeit

Fällt ein Feiertag in den Kurzarbeitszeitraum, so ist die Feiertagsvergütung in vollem Umfang vom Arbeitgeber zu zahlen; Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht nicht.

Für den Feiertag hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Arbeitsverdienst, den er **ohne** den Arbeitsausfall erhalten hätte, d. h. im vorliegenden Zusammenhang in Höhe des "Kurzlohns" (soweit an diesem Tag ansonsten gearbeitet worden wäre) und im Übrigen in Höhe des (fiktiven) Kurzarbeitergelds (§ 2 Abs. 2 EFZG). Der zuletzt genannte Betrag ist vom Arbeitgeber zu versteuern; die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung sind vom Arbeitgeber allein zu tragen.

e.) Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit

Ist ein Arbeitnehmer während des Kurzarbeitszeitraums arbeitsunfähig krank, so hat er nach den arbeitsrechtlichen Vorschriften Anspruch auf Entgeltfortzahlung in der Höhe, wie er ihn **ohne** die Krankheit verdient hätte (§ 4 Abs. 3 EFZG). Der Entgeltanspruch vermindert sich daher in gleichem Umfang wie bei den arbeitsfähigen Mitarbeitern.

Für die Frage, ob der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld erwirbt, ist danach zu unterscheiden, ob die Arbeitsunfähigkeit **während** des Bezugs von Kurzarbeitergeld eintritt, d. h., wenn der Arbeitnehmer im Anspruchszeitraum oder an dem Tag, an dem dieser beginnt, erkrankt oder ob die Arbeitsunfähigkeit **schon vor** Beginn des Kurzarbeitszeitraums eintrat. Nur im ersten Fall besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, solange ihm ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall zusteht (§ 172 Abs. 1a SGB III); im zweiten Fall hat der Arbeitnehmer einen ergänzenden Anspruch auf Krankengeld gegen die Krankenkasse in Höhe des Kurzarbeitergelds (§ 47b Abs. 4 SGB V).

f.) Bezahlte Freistellung während der Kurzarbeit

Hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf bezahlte Freistellung (§ 616 BGB bzw. aus Tarifvertrag z. B. beim Tod naher Angehöriger, bei Eheschließung, Niederkunft der Ehefrau, Wohnungswechsel usw.) so ist der Arbeitgeber nach dem Ausfallprinzip zur Zahlung des ausgefallenen Arbeitsentgelts verpflichtet.

g.) Kündigung während der Kurzarbeit

Für personen- oder verhaltensbedingte Kündigungen ergeben sich aus dem Gesichtspunkt der Kurzarbeit **keine Einschränkungen**. Betriebsbedingte Kündigungen, die während der Laufzeit der Kurzarbeit ausgesprochen werden, stehen im Gegensatz zu den §§ 169 ff. SGB III, da das Kurzarbeitergeld dazu bestimmt ist, den Betrieben die eingearbeiteten Arbeitnehmer und den Arbeitnehmern die Arbeitsplätze zu erhalten. **Nur im Ausnahmefall** kann eine betriebsbedingte Kündigung jedoch trotz der Kurzarbeit gerechtfertigt sein, wenn über jene Gründe hinaus, die zur Einführung der Kurzarbeit geführt haben, weitergehende inner- oder außerbetriebliche Umstände gegeben sind, die auf Dauer den Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers entfallen lassen.

8.) Lohnsteuer und Kurzarbeit

Das Kurzarbeitergeld ist steuerfrei (§ 3 Nr. 2 EStG), wird jedoch durch eine Veranlagung zur Einkommensteuer dem Progressionsvorbehalt unterworfen.

Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld der Arbeitsagentur auszahlt.

Freiwillige Zahlungen des Arbeitgebers sind hingegen steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Fallen in einen Lohnzahlungszeitraum sowohl Tage, an denen gearbeitet wurde und für die der übliche Arbeitslohn gezahlt wird, als auch Ausfalltage mit Kurzarbeitergeld, so ist auf den Arbeitslohn die Lohnsteuertabelle anzuwenden, die auch anzuwenden gewesen wäre, wenn während des gesamten Lohnzahlungszeitraums gearbeitet worden wäre; die Tagestabelle wird also nicht angewendet.

9.) Sozialversicherungsrechtliche Leistungen bei Kurzarbeit

Arbeitnehmer haben **Anspruch** auf Kurzarbeitergeld, wenn

- ein **erheblicher Arbeits- und Entgeltausfall** vorliegt,
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit **schriftlich angezeigt** worden ist und
- **betriebliche** und **persönliche** Voraussetzungen erfüllt sind.

a.) Arbeits- und Entgeltausfall

Ein **Arbeits- und Entgeltausfall** im Rechtssinne liegt vor, wenn

- er auf **wirtschaftlichen Gründen** (z. B. Auftrags-, Absatz- oder Rohstoffmangel, betriebliche Strukturveränderungen) oder auf einem **unabwendbaren Ereignis** (z. B. ungewöhnliche Witterungsbedingungen oder behördliche Maßnahmen, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind) beruht,
- er nur **vorübergehend** ist, d. h. in absehbarer Zeit wieder mit einem Übergang zur Vollzeitarbeit zu rechnen ist,
- er **unvermeidbar** ist, d. h. unter Ausschöpfung aller zumutbaren Vorkehrungen nicht verhindert oder abgewendet werden kann (s. u.) und
- im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) für **mindestens ein Drittel** der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer **mindestens 10 Prozent** des ansonsten erzielten Arbeitsentgelts ausfallen (§ 170 SGB III).

(vgl. im einzelnen unter **Rechtliche Voraussetzungen der Kurzarbeit**)

b.) Persönliche Voraussetzungen

Die **persönlichen Voraussetzungen** für das Kurzarbeitergeld (§ 172 SGB III) erfüllen Arbeitnehmer, die nach Beginn des Arbeitsausfalls eine **versicherungspflichtige Beschäftigung**

•**fortsetzen** oder aus **zwingenden Gründen** aufnehmen (z. B. trotz Kurzarbeit benötigte Fachkraft oder Rückkehr freigestellter Arbeitnehmer) oder

•im Anschluss an die Beendigung eines **Berufsausbildungsverhältnisses aufnehmen**.

Arbeitnehmer, die **versicherungsfrei** beschäftigt sind (z. B. nach Vollendung des 65. Lebensjahres oder geringfügig Beschäftigte), haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Gleiches gilt für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis **gekündigt** oder durch

Aufhebungsvertrag aufgelöst worden ist, es sei denn, sie haben Kündigungsschutzklage erhoben.

c.) Fehlen der persönlichen Voraussetzungen

Vom Anspruch auf Kurzarbeitergeld ausgeschlossen sind Arbeitnehmer, die

- Krankengeld beziehen; bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit während des Bezugs von Kurzarbeitergeld wird allerdings zunächst das Kurzarbeitergeld fortgezahlt, solange ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde,
- an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen und deshalb Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung oder Übergangsgeld beziehen und
- bei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit im Hinblick auf die Aufnahme einer anderweitigen (zumutbaren) Beschäftigung nicht in gebotener Weise mitwirken (§ 172 Abs. 2, 3 SGB III).

d.) Leistungshöhe

Die **Höhe des Kurzarbeitergeldes** richtet sich nach dem **pauschalierten Nettoentgeltausfall**. Das Kurzarbeitergeld beträgt danach für Arbeitnehmer mit einem Kind im Sinne des Steuerrechts **67 Prozent**, für die übrigen Berechtigten **60 Prozent** der sog. **Nettoentgeltdifferenz** (§ 178 SGB III). Diese **Nettoentgeltdifferenz** bezeichnet einen Unterschiedsbetrag zwischen

- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem **Sollentgelt** und
- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem **Istentgelt**.

Berechnungsmodus:

Pauschal. Nettoentgelt aus Sollentgelt \cdot Pauschal. Nettoentgelt aus Istentgelt =
 Nettoentgeltdifferenz \times Leistungssatz (60 oder 67 %) = Kurzarbeitergeld

e.) Sollentgelt und Istentgelt

Sollentgelt ist das **Bruttoarbeitsentgelt**, das der Arbeitnehmer im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) ohne den Arbeitsausfall **erzielt hätte**. Dies ist grundsätzlich das regelmäßige laufende Arbeitsentgelt einschließlich etwaiger Zulagen, jedoch ohne **Entgelte für Mehrarbeit** und ohne Einmalzahlungen. Bei stark schwankendem Arbeitsentgelt (z. B. Akkordlohn) ist ein **Referenzentgelt** maßgebend, das der Arbeitnehmer in den letzten drei Kalendermonaten vor Einführung der Kurzarbeit im Betrieb durchschnittlich erzielt hat (§ 179 Abs. 1, 4 SGB III).

Istentgelt ist das im Anspruchszeitraum **tatsächlich** erzielte Bruttoentgelt (wiederum ohne Einmalzahlungen). Das Istentgelt erhöht sich jedoch um Entgelte, die

- aufgrund von **Mehrarbeit** im jeweiligen Kalendermonat erzielt wurden,
- aus **anderen** als aus wirtschaftlichen **Gründen** ausgefallen sind (z. B. unbezahlter Urlaub) oder
- der Kurzarbeiter aus einer **anderen**, während des Bezugs von Kurzarbeitergeld **neu aufgenommenen Erwerbstätigkeit** erzielt hat (§ 179 Abs. 2, 3 SGB III).

f.) Bezugsfrist (Leistungsdauer)

Das Kurzarbeitergeld wird grundsätzlich für eine Dauer von sechs Monaten (sog. Regelbezugsfrist) gezahlt. Diese Regelbezugsfrist wurde zum 1.1.2009 infolge der außergewöhnlichen Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 26.11.2008 verlängert. Danach beträgt die Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld für alle Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.12.2009 entsteht, 18 Monate.

Die Bezugsfrist läuft kalendermäßig ab, sie verlängert sich, wenn innerhalb der Bezugsfrist für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens einem Monat kein Kurzarbeitergeld gezahlt worden ist, um diesen Zeitraum.

Nach Ablauf der Bezugsfrist beginnt eine neue Bezugsfrist erst dann, wenn seither drei Monate verstrichen sind und die o. a. Anspruchsvoraussetzungen erneut vorliegen (§ 177 SGB III).

10.) Kurzarbeit bei Massenentlassungen

Hat der Arbeitgeber eine geplante Massenentlassung nach § 17 KSchG ordnungsgemäß angezeigt, tritt kraft Gesetzes eine **Entlassungssperre** von einem Monat ein (§ 18 KSchG). Es ist beim Begriff der "Entlassung" nicht auf den Zeitpunkt der Beendigung der Arbeitsverhältnisse nach Ablauf der Kündigungsfrist abzustellen, sondern auf den Ausspruch, d. h. die Erklärung der Kündigung. Vor Ablauf dieses Monats sind Kündigungen nur mit Zustimmung der Agentur für Arbeit wirksam. Die Agentur kann die Frist auf zwei Monate verlängern.

Die Bundesagentur für Arbeit trifft nach pflichtgemäßem Ermessen aufgrund der Umstände des Einzelfalls die Entscheidung,

- für welchen Bereich (z. B. für den gesamten Betrieb, einen Teil der Arbeitnehmer, eine bestimmte Abteilung) und
- für welchen Zeitraum die Kurzarbeit eingeführt werden kann sowie
- welchen Umfang die wöchentliche Mindestarbeitszeit zu umfassen hat.

Auch wenn die Agentur für Arbeit bei einer Massenentlassung der Einführung von Kurzarbeit zugestimmt hat, wird dadurch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht ausgeschlossen.

Mit der Zulassung durch die Agentur für Arbeit liegt nämlich noch keine Regelung vor, sondern lediglich ein Gestaltungsrecht des Arbeitgebers. Dieses Gestaltungsrecht lässt jedoch das Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG unberührt, insbesondere wird hiermit nicht im Einzelnen bereits die erforderliche Regelung zwischen den Betriebsparteien getroffen.

11.) Beendigung der Kurzarbeit

Die Kurzarbeit endet mit Erreichen des durch Betriebsvereinbarung oder Individualabrede vereinbarten Endtermins oder durch vorzeitige einseitige Erklärung des Arbeitgebers. Eine vorzeitige Rückkehr zur Normalarbeitszeit ist geboten, wenn die Voraussetzungen für die Einführung der Kurzarbeit nicht mehr vorliegen. Hauptbeispiel ist der **Wegfall der wirtschaftlichen Zwangslage**, etwa bei Besserung der Auftragslage oder Aufhebung eines behördlichen Produktionsverbots (vgl. "Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls").